

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI WAROENG SPESIAL SAMBAL (SS)
YOGYAKARTA (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**



**Disusun oleh:
Farikha Nur Khasanah
12808144057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WAROENG SPESIAL SAMBAL (SS) YOGYAKARTA
(Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)**

Oleh:

**FARIKHA NUR KHASANAH
12808144057**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan
didepan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, Juni 2016

Dosen Pembimbing,



Farlianto, MBA

NIP. 19700925 200012 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Yogyakarta (studi Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang)”, yang disusun oleh Farikha Nur Khasanah, NIM: 12808144057, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 30 Juni 2016 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M Lies Endarwati, M.Si	Ketua Penguji		21 Juli 2016
Farlianto, MBA	Sekretaris Penguji		17 Juli 2016
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd	Penguji Utama		14 Juli 2016

Yogyakarta, 25 Juli 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI


Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farikha Nur Khasanah
NIM : 12808144057
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WAROENG SS (STUDI PADA WAROENG SS
SAMIRONO DAN JALAN KALIURANG)

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, Juni 2016

Yang menyatakan,



Farikha Nur Khasanah
NIM. 1280814405

MOTTO

“Sesungguhnya, Allah tidak merubah suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”(Q.S Ar Ra’d 13:11)

Dengan kesederhanaan hidup bukan berarti tidak ada kebahagiaan, kebahagiaan ada pada seberapa besar keberartian hidup kita untuk hidup orang lain dan sekitar, yap seberapa besar kita menginspirasi mereka. Kebahagiaan ada pada hati yang bersih, lapang dan bersyukur dalam setiap penerimaan –Tere Liye-

Hanya orang takut yang bisa berani karena keberanian adalah melakukan apa yang ditakutinya maka bila merasa takut anda akan punya kesempatan untuk bersikap berani – Buya Hamka-

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT, karya ini penulis persembahkan untuk:

“ Papah dan Mamah tersayang, seseorang yang telah Allah SWT hadirkan untuk kami anak-anaknya yang selalu mencurahkan kasih sayangnya dengan tulus dan sepenuh hati, yang tak pernah lelah memberikan doa, dan yang selalu memotivasi dan memberi dukungan moril dan materi”

“Ketiga Kakak kakakku tersayang, Mba Novi, Mas Fauzi dan Mas Fauzan yang selalu memberi semangat dan motivasi, untuk dapat menyelesaikan skripsi ini”

“Sahabatku Sabdo Teguh yang tak henti hentinya memberikan bantuan dan motivasi selama penyusunan skripsi sampai selesai

“Seluruh keluarga besar Papah Mamah, yang selalu memberi motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini”

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WAROENG SS (STUDI PADA
WAROENG SS CABANG SAMIRONO DAN JALAN KALIURANG
YOGYAKARTA)**

Oleh:
Farikha Nur Khasanah
NIM: 12808144057

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang dan (3) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang yang berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Uji validitas instrument menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Serta analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,544 dan nilai signifikansi 0,000. Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,291.; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,437 dengan nilai signifikansi 0,000. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,180; dan (3) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai β 0,441 untuk kompensasi dan nilai β 0,199 untuk lingkungan kerja. Kontribusi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,318

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE WAROENG SS (STUDIES WAROENG SS SAMIRONO AND KALIURANG STREET)

By:

Farikha Nur Khasanah

NIM 12808144057

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) The effect of compensation to employee performance waroeng SS Samirono and Kaliurang Street. (2) The effect of work environment to employee performance waroeng SS Samirono and Kaliurang Street. (3) The effect of compensation and work environment to employee performance waroeng SS Samirono and Kaliurang Street.

The independent variables of this study are compensation (X_1), and work environment (X_2), and the dependent variable is employee performance (Y). The samples of this study are waroeng SS Samirono and Kaliurang Street job holders as 110 people. The sampling technique used was purposive sampling. The data collection used was questionnaires. Test the validity of the instrument used was confirmatory factor analysis, while test the reliability of the instrument used was cronbach alpha. The data analysis technique used was multiple regression.

The results of this study indicated that: (1) There was positive and significant relationship between compensation on employee performance waroeng SS Samirono and Kaliurang Street. (2) There was a positive and significant between work environment on employee performance waroeng SS Samirono and Kaliurang Street. (3) The variables of compensation and work environment positive and significant influence to employee performance waroeng SS Samirono and Kaliurang Street. Discussion, conclusions and suggestions described in this article.

Keyword : Compensation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal (Studi pada SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang)

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Selama menyusun skripsi, penulis banyak mendapat dukungan, masukan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA, selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus Penguji Utama yang telah banyak memberikan masukan
4. Farlianto, MBA., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

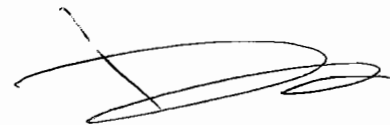
5. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd dan M Lies Endarwati, M.Si., selaku Penguji Utama dan Ketua Penguji yang telah banyak memberi masukan selama penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Kedua orangtua, Papah dan Mamah yang tak henti-hentinya berdoa agar penyusunan skripsi berjalan dengan lancar dan cepat terselesaikan dan selalu memberikan dukungan baik secara moral dan materiil.
8. Ketiga Kakakku Mbak Novi, Mas Fauzi, Mas Fauzan dan keluarga tercinta yang juga memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Sabdo Teguh Prakoso, sahabatku yang tak henti membantu dan memberikan semangat selama penyusunan skripsi.
10. Sahabat sahabatku teman seperjuangan Eno, Rima, Rachmita, Renny, Miraans, Manda, Arin, Urza, Laksmi, Azki, Milla atas kasih sayang dan motivasinya
11. Teman-teman jurusan Manajemen B02 angkatan 2012
12. Pak Wid, Mbak Rica , dan Mbak Rina selaku kepala urusan bidang Humas, Kepala SDM dan Kepala Cabang Spesial Sambal (SS) yang telah banyak membantu dari awal penelitian sampai terselesaikan skripsi ini.
13. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan berpartisipasi.

14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, Juni 2016

Penulis,



Farikha Nur Khasanah

NIM. 12808144057

DAFTAR ISI

ABSTRAK	VII
KATA PENGANTAR.....	IX
DAFTAR ISI.....	XII
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR GAMBAR.....	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Kompensasi	20
3. Lingkungan Kerja.....	26
B. Penelitian yang Relevan	32
C. Kerangka Pikir	33
D. Paradigma Penelitian	37
E. Hipotesis Penelitian	38
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Definisi Operasional Variabel	40
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian	43
G. Uji Instrumen.....	45

H. Teknik Analisis Data	53
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
B. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
1. Hasil Analisis Deskriptif	61
2. Hasil Uji Prasyarat	66
3. Pengujian Hipotesis	69
C. Pembahasan	71
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Keterbatasan Penelitian	79
C. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

1. Data pra-survey dari Perusahaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan	5
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	45
3. <i>Rotated Factor Matrix^a</i> tahap 1	48
4. <i>Rotated Factor Matrix^a</i> tahap 2.....	49
5. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach`s value and Correlations</i>	50
6. <i>Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity</i> ..	51
7. Hasil Uji Reliabilitas	53
8. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	61
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
11. Kategorisasi Kinerja Karyawan	64
12. Kategorisasi Kompensasi.....	65
13. Kategorisasi Lingkungan Kerja.....	66
14. Hasil Uji Normalitas	67
15. Hasil Uji Linearitas	68
16. Hasil Uji Multikolinieritas	68
17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi kerja, Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	69
18. Hasil Pengujian Hipotesis	71

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	37
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Ijin Penelitian	86
2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas.....	88
3. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	96
4. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	97
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	98
6. Data Penelitian	101
7. Hasil Uji Karakteristik Responden	106
8. Hasil Uji Deskriptif.....	109
9. Hasil Normalitas.....	110
10. Hasil Uji Linieritas.....	111
11. Hasil Uji Multikolinieritas	111
12. Hasil Uji Regresi.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Begitu juga yang dialami oleh Waroeng Spesial Sambal atau sering dikenal dengan SS. Perusahaan yang memiliki slogan ”Pedas Abis “ ini merupakan perusahaan di bidang kuliner yang bisa disebut terbesar Daerah Istimewa Yogyakarta, bahkan kini Waroeng SS telah merambah di kota-kota lain diluar Yogyakarta. Disetiap cabangnya Waroeng SS ini dikenal tidak pernah sepi pengunjung. Oleh karena itu tentu saja hal ini akan menimbulkan problematika di bagian sumber daya manusia.

Kinerja karyawan menjadi perhatian di Waroeng SS. Kualitas kinerja karyawan berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Dari hasil observasi wawancara dengan pelanggan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang, diperoleh data yang menunjukkan indikasi kinerja karyawan yang menurun. Turunnya kinerja karyawan terlihat dari hasil wawancara dengan 15 pelanggan dan ditemukan jika turunnya kinerja dapat terlihat dari lamanya pelayanan, seringnya salah dalam memberikan menu makanan, kurang tanggapnya karyawan terhadap komplain para konsumen, serta rasa empati dan kepedulian yang masih rendah. Lamanya pelayanan yang diutarakan para pelanggan mengindikasikan bahwa karyawan di Waroeng SS kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan target pekerjaan seperti indikator menurut Guritno dan Waridin (2005).

Berdasarkan hasil wawancara pada bulan Desember 2015 ditemukan bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan salah satunya oleh faktor lingkungan kerja, Dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian SDM (13

Desember 2015) didapatkan informasi bahwa di beberapa lokasi Waroeng SS mengalami kebocoran ketika hujan turun. Dari hasil observasi juga didapati kondisi tempat kerja di kantor Waroeng SS masih berupa bangunan lama yang memiliki ruangan sempit. Desain tempat kerja dan ruang masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja kekinian. Terutama adalah bagian dapur kondisi dapur yang sempit membuat ruang gerak menjadi terhambat. Kondisi ruangan yang pengap dan minim udara semakin menghambat dan mempengaruhi kinerja para karyawan Waroeng SS. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi terganggu karena kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan dalam bekerja. Kondisi tersebut mengindikasikan suasana kerja seperti indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002).

Menurut Tiffin dan Cormick kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Sedangkan faktor situasional sendiri meliputi faktor sosial dan organisasi dan faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi di antaranya meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial sedangkan faktor fisik dan pekerjaan diantaranya meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Dalam wawancara bulan Desember 2015 juga ditemukan faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor tersebut adalah kompensasi. Kompensasi

menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kurang puasnya karyawan dengan kompensasi yang diterima terlihat dari hasil wawancara dengan 15 karyawan Waroeng SS, dari hasil wawancara diketahui jika karyawan belum puas dengan kompensasi yang ada, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Para karyawan merasa gaji yang diterima belum adil karena beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat.

Selain masalah kompensasi dan lingkungan kerja, ternyata terdapat faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor itu antara lain adalah disiplin kerja, dari data absensi selama tiga bulan terakhir terjadi keterlambatan karyawan sekitar 7%-8%, selain disiplin masalah beban kerja juga menyebabkan turunnya kinerja, para karyawan merasa beban kerja yang ada terlalu besar dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Dari beberapa faktor penyebab turunnya kinerja tersebut kemudian penulis melakukan *pra-survey* dengan 15 orang karyawan SS, tujuan dilakukannya *pra-survey* adalah untuk mengetahui dua faktor terbesar yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Dari hasil *pra-survey* diketahui 2 faktor utama yang perlu diperhatikan, yaitu faktor kompensasi dan lingkungan kerja, hal ini dapat dilihat dalam tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Faktor Yang Harus Mendapat Perhatian Lebih Dari Perusahaan Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan

No.	Faktor Yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban	Persentase %
1.	Lingkungan Kerja	11	36,6
2.	Disiplin	4	13,4
3.	Beban Kerja	6	20
4.	Kompensasi	9	30

Sumber : Observasi dengan 15 karyawan waroeng Spesial Sambal

Data pada tabel menyebutkan hasil dari observasi yang dilakukan kepada 15 karyawan di Waroeng Spesial Sambal. Setiap karyawan yang menjadi responden diperbolehkan menjawab 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa kinerja karyawan di Waroeng SS menurun dan kurang optimal karena 2 faktor, yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Dari hasil pra *survey* tersebut, terlihat bahwa dua faktor tertinggi adalah Kompensasi dan Lingkungan kerja, yaitu masing-masing sebesar 30 % dan sebesar 36,6 %. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja pegawai adalah beban kerja yaitu sebesar 20 %.

Sebagai perusahaan di bidang kuliner yang besar, waroeng Spesial Sambal (SS) memiliki banyak karyawan, yang masing masing mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Bagi sebagian karyawan, harapan dari mereka bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan, yang mana penghasilan tersebut akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masing-masing. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan, karyawan mengeluhkan bahwa kompensasi yang didapat masih kurang memuaskan diikuti dengan harga kebutuhan sehari-hari yang selalu meningkat.

Bercermin dari masalah tersebut, kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Menurut Handoko (2008:155) masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah *recruitment*. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari *recruitment* ini. Pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM dengan kompetitor. Sebaliknya, jika program kompensasi dirasa cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang potensial.

Selain masalah yang berhubungan dengan kompensasi, terdapat pula masalah lingkungan kerja yang ada di Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik

dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Pada Penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muttaqi (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu kajian yang dilakukan Sudana (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Tjandera (2013) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada *food and beverage* Hotel “X” Surabaya)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *food and beverage* hotel “X” Surabaya. Hal ini berarti kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua variabel yang saling mendukung dalam tercapainya kinerja

karyawan yang maksimal. Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta” (Studi pada Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang)”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu antara lain:

1. Menurunnya kinerja karyawan Waroeng SS terlihat dari turunnya pelayanan karyawan terhadap konsumen.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada, terlihat dari hasil wawancara dengan karyawan Waroeng SS.
3. Kurangnya kompensasi yang didapatkan jika dibandingkan dengan tugas yang ada.
4. Karyawan kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima setiap bulannya.

5. Faktor Kompensasi dan lingkungan kerja menjadi faktor dan masalah terbesar yang muncul di Waroeng Spesial Sambal (SS)
6. Kurang disiplinnya karyawan karena masih terjadi beberapa keterlambatan karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan hasil observasi yang dilakukan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Warung SS cabang samirono dan jalan kaliurang ditemukan dua faktor utama yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai, yaitu faktor Lingkungan Kerja (36,6%) dan Kompensasi (30%). Faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja adalah Disiplin (13,3%), Beban Kerja (20 %). Dari data yang ada, peneliti mengambil dua faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor Lingkungan Kerja (36,6%) dan Kompensasi (30%). Oleh karena itu penelitian ini memfokuskan pada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Warung SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) cabang Samirono dan Jalan Kaliurang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan Kerja kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) cabang Samirono dan Jalan Kaliurang?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) cabang Samirono dan Jalan Kaliurang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang seberapa besar pengaruh :

1. Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS).
2. Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS).
3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS)

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan mengenai pemberian kompensasi untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kepustakaan dan menambah refrensi untuk mahasiswa dan adik-adik angkatan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

3. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja selain itu penelitian ini untuk menembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku kuliah.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Mangkuprawira dan Hubeis (2013:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998:159) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210). Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

1) Menurut Winardi (1992)

Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2) Menurut Gomes (2000)

Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

3) Dessler (1997)

Penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.

Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah:

- Pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- Kedua menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Suprihatiningrum (2012: 22) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Motivasi

Karami *et al* (2013) mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja

dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

3) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4) Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik

tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006). Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai terhadap pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai.

Gibson (1996: 75) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

- 1) Variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman, demografi, umur, jenis kelamin, dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu.
- 2) Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur dan desain pekerjaan,
- 3) Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan

belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung kedalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan keterampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010: 93-94) yaitu :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Timpe (1992:33) terdapat dua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan

dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000:536).

Menurut Pangabean dalam Subekhi (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbal dari diperkerjanya karyawan itu.

b. Karakteristik Kompensasi

Menurut Simamora (Terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah:

- 1) Arti penting, sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Adanya rentang perbedaan yang luas diantara orang-orang jelaslah mustahil mencari imbalan apapun yang penting bagi setiap orang didalam organisasi. Dengan demikian tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan-imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda didalam organisasi.
- 2) Fleksibilitas, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik-karakteristik unik dari anggota-anggota individu, dan jika imbalan-imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang system imbalan yang terkait dengan individu-individu.
- 3) Frekuensi, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, imbalan yang sangat didambakan adalah imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan anti pentingnya.
- 4) Visibilitas, imbalan-imbalan yang dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara

kinerja dan imbalan-imbalan. Imbalan-imbalan yang kelihatan memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.

- 5) Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup. Jelasnya, semakin rendah biayanya, semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan yang berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, dan karena sifat mendasar biaya yang timbulkannya, imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi.

c. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) bagi karyawan adalah:

a. Gaji yang adil

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif yang sesuai

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas yang memadai

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2003: 126):

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin

besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang no 13 pasal 89 tahun 2003 dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (*finansial*, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992).

Sedangkan Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Simpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik yang bisa berupa hubungan sosial

dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan sosial yang terjalin dengan sesama pegawai maupun atasan memiliki pengaruh terhadap kenyamanan kerja seorang pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada kedisiplinan dirinya.

Sedarmayanti (2009) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2009).

b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan Lingkungan Kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381)

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam.

1. Berdasarkan penelitian dari Muttaqi (2013) dalam Jurnalnya dengan judul Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall (Y), baik secara parsial maupun simultan.
2. Berdasarkan penelitian dari Sudana (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan penelitian dari Tjandra (2013) dalam Jurnal Manajemen Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada *food and beverage* Hotel “X” Surabaya). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan *food and beverage* hotel “X” Surabaya (Y).

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang, diindikasikan terjadi masalah kompensasi, karena dari hasil wawancara dengan karyawan spesial sambal, mereka mengutarakan jika kompensasi yang diterima masih kurang untuk mencukupi kebutuhan sehari hari. Jika karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterima tentunya hal ini akan menghambat kinerja dari para karyawan, karena para karyawan ada yang merasa upah yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang ada. Hal tersebut juga berlaku di Waroeng SS, terlihat dari kurang mampunya karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat. Padahal apabila perusahaan dapat menerapkan kompensasi yang sesuai dan tepat, tentunya hal ini akan membuat semangat kerja dari karyawan

meningkat karena upah yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang ada. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Waroeng SS. Penetapan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dengan demikian target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja sebagai tempat utama karyawan melakukan aktivitas kerjanya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif akan mendukung pegawai untuk melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelanggaran peraturan juga akan terminimalisir dengan adanya lingkungan kerja sosial yang mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan memicu buruknya kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk, baik fisik maupun sosial dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman. Fasilitas kerja maupun desain tempat kerja yang tidak layak dapat menurunkan *mood* seseorang dalam bekerja menjadi turun. Hal ini bisa penurunan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja di Waroeng SS yang masih belum baik memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini, masalah ini tidak boleh terus dibiarkan, harus dicari jalan keluar dan dilakukan perbaikan agar kondisi karyawan menjadi lebih baik, dengan demikian kinerja karyawan pun akan naik.

Kondisi lingkungan kerja, baik yang berupa fisik maupun sosial secara langsung berperan terhadap kenyamanan kerja karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka kinerja karyawan akan naik.

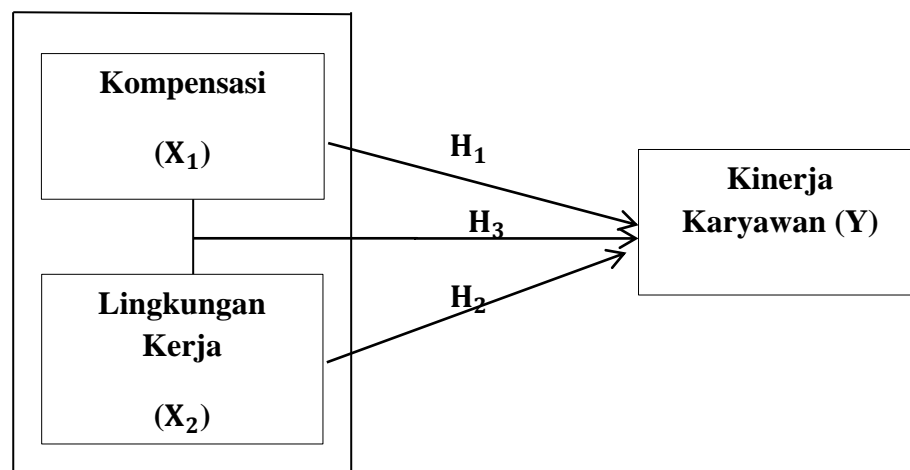
3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Melihat penelitian-penelitian yang telah disampaikan, dimana dari masing-masing variabel tersebut, baik itu kompensasi maupun lingkungan kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain dengan kompensasi, juga diperlukan perbaikan kondisi lingkungan kerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kondusif akan meningkatkan *mood* dan dapat memperbaiki kondisi psikologis karyawan, dengan kondisi seperti itu maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Terlihat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sangat berperan pada

kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal pemimpin Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang seharusnya dapat memberikan kompensasi atau upah yang sesuai dengan beban kerjanya. Mengingat salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Selain itu memberikan suasana kerja yang nyaman ditempat kerjanya juga merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

D. Paradigma Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat satu variable terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh dua variable bebas (*independent variable*) yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan kerangka berpikir, skema / model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

- H1 : Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)
- H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)
- H3 : Pengaruh Kompensasi(X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di Waroeng Spesial Sambal cabang Samirono dan Jalan Kaliurang, yaitu :

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃: Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka. Penelitian ini disusun sebagai penelitian induktif yakni mencari dan mengumpulkan data yang ada di lapangan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor, unsur-unsur bentuk, dan suatu sifat dari fenomena di masyarakat (Nazir, 1998: 51). Penelitian ini akan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilakukan di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta tepatnya di Waroeng SS Samirono dan Waroeng SS Jalan Kaliurang.

2. Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2015 sampai April 2016.

C. Definisi Opeasional Variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen atau variabel terikat. Yang dimaksudkan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kinerja dari para karyawan yang ada di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan adalah meningkatkan target pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan meminimalkan kesalahan pekerjaan Guritno dan Waridin (2005)

2. Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

a. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh para karyawan SS di

rasakan masih kurang dan belum puas dengan kompesasi yang ada. Misalnya tunjangan, insentif, dan fasilitas.

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Simamora untuk mengukur variabel adalah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang memadai

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja di Waroeng Spesial Sambal di Samirono dan Jalan Kaliurang yaitu segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yaitu indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas untuk karyawan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari mausia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Warsito, 1992:49). Populasi dalam penelitian ini adalah total keseluruhan pegawai Waroeng SS di Daerah Istimewa Yogyakarta cabang Samirono dan Jalan Kaliurang sebanyak 150 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, (Arikunto, 2010: 109). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*, yakni dengan meminta kepala cabang dari Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang untuk memilih karyawan waroeng yang dinilai memiliki potensi lebih baik daripada karyawan lain.

Ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Hal ini direkomendasikan oleh Hair, Anderson, Tatham & Black (1998). Dalam penelitian ini terdapat 18 item pertanyaan, maka jumlah sampel yang diambil adalah 18 dikali 5 yaitu 90 sampel. Dari kriteria jumlah sampel tersebut, peneliti mengambil sampel sebanyak 110 karyawan Waroeng Spesial Sambal di Samirono dan Jalan Kaliurang untuk diteliti. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas sebanyak 35 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah berupa angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik

pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis: 2008: 66) Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioer, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*). Daftar pertanyaan mencakup variabel dependen dan variabel independen. Dalam hal ini variabel dependen adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independen adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Skala yang digunakan adalah skala ordinal atau likert.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala *Likert*, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju bernilai 5 poin.
2. Jawaban Setuju bernilai 4 poin.
3. Jawaban Kurang Setuju bernilai 3 poin.
4. Jawaban Tidak Setuju bernilai 2 poin
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju bernilai 1 poin.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dalam

bentuk angket atau kuesioner. Instrumen yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya.

Kuesioner yang terkait dengan kompensasi diambil dari penelitian Okta (2013) yang berisi 6 item pertanyaan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Semangat Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan”. Salah satu contoh item pertanyaan tersebut adalah “Bonus yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya”.

Kuesioner yang terkait dengan lingkungan kerja diambil dari penelitian Simanjuntak (2013) dalam tesisnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan”. Pertanyaan dalam angket berjumlah 6 butir. Salah satu contoh item pertanyaan tersebut adalah “Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan”

Kuesioner untuk kinerja karyawan diambil dari penelitian Simanjuntak (2013) dalam tesisnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan”. Pertanyaan dalam angket berjumlah 6 butir. Salah satu contoh item pertanyaan tersebut adalah “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan ketrampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki”

Tabel 2: Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kompensasi (Henry Simamora (2005:445))	1. Gaji yang adil	1
	2. Insentif yang sesuai	2,3
	3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan	4
	4. Fasilitas yang memadai	5,6,7
Lingkungan Kerja Nitisemito (2002)	1. Suasana kerja	1,2
	2. Hubungan dengan rekan kerja	3,4,5
	3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan	6
Kinerja Karyawan (Guritno dan Waridin 2005)	1. Mampu meningkatkan target pekerjaan	1,2
	2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3
	3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	4
	4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	5
	5. Mampu meminimalkan kesalahan kerja	6

G. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum digunakan dalam penelitian, kuesioner atau angket harus melalui tahap pengujian terlebih dahulu. Uji coba instrument ini dilakukan untuk mengetahui instrument yang diperoleh dari kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur atau tidak, karena hal ini akan berpengaruh terhadap benar atau tidaknya data dan menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut Supranto (1997:121) Instrumen tersebut dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan *Korelasi Product Moment Pearson* (Santoso, 2002 : 120). Instrumen bisa dikatakan valid mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil di bawah 0,05 (Santoso, 2002 : 283). Instrumen yang telah memiliki tingkat validitas yang dapat diterima jika nilai koefisien korelasi yang terukur adalah variabel $\geq 0,30$ atau 30%.

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa

faktor yaitu *convergent validity* dan *divergent validity*. *Convergent validity* dan *divergent validity* merupakan cara untuk menilai validitas konstruk dari prosedur pengukuran (Campbell & Fiske, 1959). *Convergent validity* merupakan tingkat korelasi antara instrumen pengukuran yang berbeda yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama (Mc Daniel dan Gates, 2013: 293). Sedang *divergent validity* membantu untuk membangun validitas konstruk, sehingga untuk menilai validitas konstruk harus terlebih dahulu menetapkan *convergent validity*, sebelum menguji *divergent validity*. Selanjutnya pada tabel ini menunjukkan hasil uji *factor loading*

Tabel 3. Rotated Factor Matrix^a tahap 1

Rotated Factor Matrix ^a			
	Factor		
	1	2	3
Kin1	.927		
Kin2	.977		
Kin3	.737		
Kin4			
Kin5	.931		
Kin6	.961		
K1		.962	
K2		.952	
K3		.626	
K4		.601	
K5		.818	
K6		.556	
K7			
LK1			.676
LK2			.928
LK3			
LK4			.936
LK5			.926
LK6			.649

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Keterangan:

KIN = Kinerja

K = Kompensasi

LK = Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa item Kinerja 1, 2, 3, 5, dan 6 yang merupakan item dari Kinerja yang mengelompok pada faktor 1. Item Kompensasi 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 yang merupakan item dari Kompensasi mengelompok pada faktor 2. Item Lingkungan

Kerja 1, 2, 4, 5, dan 6 merupakan item dari variabel Lingkungan Kerja yang mengelompok pada faktor 3.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2.

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 4. Rotated Factor Matrix

Rotated Factor Matrix ^a			
	Factor		
	1	2	3
Kin1	.933		
Kin2	.980		
Kin3	.745		
Kin5	.936		
Kin6	.964		
K1		.961	
K2		.948	
K3		.623	
K4		.599	
K5		.818	
K6		.542	
LK1			.676
LK2			.926
LK4			.934
LK5			.926
LK6			.648

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor mengelompok pada satu lajur artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE *value* akan ditunjukkan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations

	Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
1 K	3.8691	.47424	0,7485	.902		
2 LK	3.7773	.50395	0,8220	0.615	.924	
3 KIN	4.3600	.41865	0,9116	0.549	0.389	.969

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai *Cronbach`s Alpha* pada angka bercetak tebal.

2) *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai korelasi ditunjukkan pada tabel 5 kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa

variabel tersebut terbukti berbeda. Pada tabel 5 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 hal ini menunjukkan bahwa antar variabel memang berbeda. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6. Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity

Variabel	AVE	1	2	3
1 K	,748	0,7485	0.378225	0.301401
2 LK	,822	0.673631	0,8220	0.151321
3 KIN	,911	0.587188	0.411152	0,9116

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen tersebut di katakan reliabel jika dapat di inginkan untuk mengukur variabel berulang kali yang akan menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi (Supranto, 1997 : 112). Uji reliabilitas untuk menguji konsistensi instrumen menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* (α). Instrumen yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai koefisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel $\geq 0,60$. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \delta_b^2$ = jumlah varians butir
 δ_t^2 = jumlah varians

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 (Ghozali, 2011).

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a. 0.80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Dengan kata lain suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Cronbach, 1991).

Berikut hasil uji reliabilitas kuesioner yang telah disajikan dalam tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,969	Reliabilitas Baik
Kompensasi	0,902	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja	0,924	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer diolah 2016

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 21. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian

data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
 - b. Sedang: $M - SD \leq X < M + SD$
 - c. Rendah : $X < M - SD$
2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

- a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)

2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini analisis regresi ganda

digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan regresi melalui perhitungan.

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Waroeng Spesial Sambal “SS” adalah salah satu restoran yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Waroeng Spesial Sambal “SS” yang pertama di Yogyakarta yang memiliki ciri khas berupa menu aneka macam sambal. Waroeng Spesial Sambal “SS” terus berkembang hingga sekarang, dan telah memiliki 61 cabang yang tersebar di seluruh daerah di Indonesia. Cabang Waroeng Spesial Sambal “SS” yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu 14 cabang yang tersebar di Kabupaten Sleman, Bantul dan Kota Yogyakarta.

Menurut Staff khusus direktur bagian humas Waroeng Spesial Sambal “SS”, diketahui bahwa cabang yang memiliki kunjungan paling

ramai yaitu Waroeng Spesial Sambal “SS” cabang Samirono yang beralamat di Jalan Samirono Baru, Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Waroeng Spesial Sambal “SS” cabang Samirono lebih ramai karena dua faktor yaitu faktor lokasi dan luas cabang. Waroeng Spesial Sambal “SS” Cabang Samirono memiliki lokasi yang strategis karena dekat dengan lembaga pendidikan Universitas Gadjah Mada, Universitas Negeri Yogyakarta dan Universitas Sanata Dharma dan area cabangnya lebih luas dibandingkan area cabang yang lain.

Visi dan Misi Waroeng Spesial Sambal (SS)

Visi:

Mensejahterakan keluarga besar Waroeng SS baik dalm lingkup internal maupun eksternal (karyawan, kemitraan, supplier, pelanggan, dll)

Misi:

Mensejahterakan karyawan, tetap menjaga nominal gaji para karyawannya

Mensejahterakan supplier

Mensejahterakan pelanggan

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara peneliti mendistribusikan kuesioner kepada karyawan di waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang. Kuesioner terkait kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan Hair dkk (1998). Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Jika dalam penelitian terdapat 20 item pertanyaan, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebanyak 100 sampel.

Sebelum 120 angket disebar, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba instrumen. Uji coba ini dilakukan untuk menguji apakah item instrumen tersebut sudah valid dan reliabel atau belum dengan responden. Dalam hal ini respondennya adalah karyawan di Waroeng SS Samirono dan Waroeng SS Jalan Kaliurang. Hasil dari uji instrumen tersebut menjelaskan bahwa terdapat 3 item pertanyaan yang gugur dalam pengujian CFA, maka item pertanyaan yang semula 18 menjadi 15 item.

Dari hasil distribusi 120 angket yang telah disebar, hanya terdapat 110 angket yang kembali. Namun jumlah tersebut masih memenuhi jumlah sampel. Data yang diperoleh diproses dan dilakukan pengujian selanjutnya.

1. Uji Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, dan gaji.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	77	70
2.	Perempuan	33	30
Total		110	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 8 merepresentasikan karakteristik responden yang terdapat di Waroeng Spesial Sambal cabang Samirono dan Jalan Kaliurang dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin Laki-laki sebesar 70% dan sisanya berjenis kelamin Perempuan sebesar 30%. Dengan demikian mayoritas responden dari Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang adalah laki-laki hal ini karena proses rekrutmen karyawan laki-laki yang lebih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

2) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
SMA	91	82,7
D-3	12	10,9
S-1	7	6,4
Total	110	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 9, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan antara SMA sebesar (82,7%). Sisanya memiliki tingkat pendidikan antara S-1 sebesar (6,4%), dan D-3 sebesar (10,9%). Mayoritas responden yang ada di Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang memiliki tingkat pendidikan SMA. Hal tersebut dikarenakan dalam proses *recruitment* Waroeng SS memang menetapkan standar SMA sebagai syarat minimal untuk bekerja di waroeng.

3) Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usia reponden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
15-20 tahun	12	10,90
21-25 tahun	66	60,00
26-30 tahun	19	17,27
31-40 tahun	10	9,09
> 40 tahun	3	2,72
Total	110	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari tabel 10, Tabel diatas menunjukkan bahwa (10,90%) responden yang berusia antara 15-20 tahun, responden dengan usia 21-25 tahun sebesar (60%), responden dengan usia 26-30 tahun sebesar (17,27%), responden dengan usia 31-40 tahun sebesar (9.09), sedangkan responden dengan usia diatas 40 tahun sebesar (2,72%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan rentan usia antara 21-25 tahun yaitu sebesar 60%

b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

1) Kinerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,40 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,86 dan standar deviasi sebesar 0,47. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan

baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai terdapat pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Kategorisasi Kinerja Karyawan

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,33$	13	11,82
Sedang	$3,39 \leq X < 4,33$	82	74,54
Rendah	$X < 3,39$	15	13,64
Jumlah		110	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 11 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang sebesar (74,54%). Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar (11,82%) dan kategori rendah sebanyak sebesar (13,64%). Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dari karyawan di Waroeng Spesial Sambal cabang Samirono dan Jalan Kaliurang berada dalam kategori sedang. Tidak ada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang sangat rendah.

2) Kompensasi

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,67 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,77 dan standar deviasi sebesar 0,50. Selanjutnya data kompensasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompensasi sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3,

4, 5. Kategorisasi untuk variabel kompensasi terdapat pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Katergorisasi Kompensasi

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,27$	21	19,09
Sedang	$3,27 \leq X < 4,27$	76	69,09
Rendah	$X < 3,27$	13	11,82
Jumlah		110	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 12 menunjukkan bahwa terdapat (19,09%) responden yang memberikan skor tinggi pada variabel kompensasi, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kompensasi dalam kategori sedang sebesar (69,09%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kompensasi dalam kategori rendah sebesar (11,82%). Penilaian mayoritas karyawan terhadap variabel kompensasi adalah sedang. Artinya dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pimpinan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang tidak dalam kategori yang tinggi, namun juga tidak dalam kategori yang rendah.

3) Lingkungan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 4,36 dan standar deviasi sebesar 0,41. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3,

4, 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja terdapat pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Kategorisasi Lingkungan kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,77$	18	16,37
Sedang	$3,95 \leq X < 4,77$	63	57,27
Rendah	$X < 3,95$	29	26,36
Jumlah		110	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 13 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai lingkungan kerja mereka dalam kategori sedang dengan jumlah responden sebesar (57,27%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebesar (16,37%) dan kategori rendah sebesar (26,36%). Artinya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang masih dalam taraf sedang. Tidak ada responden yang menilai lingkungan kerja mereka sangat tinggi, tetapi juga tidak ada responden yang menilai lingkungan kerja sangat rendah.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-

variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja	0,060	Normal
Kompensasi	0,064	Normal
Lingkungan Kerja	0,105	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2016

Dari tabel 14 dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel kinerja adalah 0,060, kompensasi adalah 0,064 dan lingkungan kerja adalah 0,105 dan semuanya $\geq 0,05$. Artinya dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi terhadap Kinerja	0,43	Linier
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	0,28	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 15 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja linier terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. kompensasi terhadap kinerja memiliki signifikansi 0,43 dan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,28.

c. Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* diatas 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 18 berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi	0,301	3,323	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,301	3,323	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 16 terlihat jika kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,301 dan VIF 3,323. Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di

bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kompensasi, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Model 1 B	Model 2 β	Model 3 B	Model 4 B
Jenis_Kelamin	-.035	.030	.073	.067
Pend_Terakhir	.134	.148	.135	.146
Usia	.216*	.190*	.204*	.189*
K		.544***		.441***
LK			.437***	.199*
R ²	.052	.343***	.232***	.370***
ΔR	.052	.291***	.180***	.318*

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini

dapat dilihat pada tabel 17. Berdasarkan tabel 17, dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar $\beta=0,544$ dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p=0,000$). Kontribusi kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,291 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p=0,000$). Maka hipotesis pertama dapat diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Berdasarkan tabel 17, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar $\beta=0,437$ dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p= 0,000$). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,180 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p=0,000$). Maka hipotesis kedua dapat diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Berdasarkan tabel 17, diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai β masing masing 0,441 untuk kompensasi dan 0,199 untuk lingkungan kerja. Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja untuk

menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,318 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,05 ($p=0,037$). Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 18. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1	Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang	Terbukti
2	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang	Terbukti
3	Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang	Terbukti

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang, nilai $\beta=0,544$ dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p=0,000$) dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,291 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p=0,000$).

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor terendah indikator variabel kompensasi terdapat pada indikator insentif yang sesuai yaitu sebesar 3. Hal ini

menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam mendukung pekerjaan mereka.

Adapun insentif/tunjangan yang diberikan oleh Waroeng SS menurut kepala urusan bidang SDM yaitu berupa tunjangan operasional, tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Waroeng SS akan memberikan bonus setiap 3 bulan sekali setelah melakukan evaluasi kerja. Jadi setiap karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan diberikan bonus. Hal ini dilakukan Waroeng SS dengan tujuan karyawan menjadi mempunyai semangat dalam bekerja. Selain itu untuk tunjangan kesehatan karyawan, perusahaan juga berusaha memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Adanya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya ini diharapkan bisa memfasilitasi karyawan dalam bekerja, sehingga hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan perusahaan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyebutkan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah kompensasi dalam perusahaan. Menurut Timpe (1992:33) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 2 yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau

motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Sedangkan faktor eksternal faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, yakni meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

Hal ini juga konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Muttaqi (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu kajian yang dilakukan Sudana (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang, nilai $\beta=0,437$ dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p=0,000$) Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,180 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p=0,000$).

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel lingkungan kerja yaitu pada indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar (3,7). Berdasarkan hasil penelitian diketahui kurangnya kondusifitas dalam suasana kerja di Waroeng SS cabang Samirono. Suasana kerja di Waroeng SS kurang kondusif karena adanya masalah faktor-faktor penunjang seperti kondisi tempat kerja di kantor Waroeng SS masih berupa bangunan lama yang memiliki ruangan sempit. Desain tempat kerja dan ruang masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja kekinian. Terutama adalah bagian dapur kondisi dapur yang sempit membuat ruang gerak menjadi terhambat. Kondisi ruangan yang pengap dan minim udara semakin menghambat dan mempengaruhi kinerja para karyawan Waroeng SS. Kondisi ini menyebabkan kondusivitas (suasana) kerja menjadi terganggu karena kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan dalam bekerja.

Namun suasana kerja tak selalu berhubungan dengan kondisi kantor atau lingkungan fisik. Suasana kerja juga berkaitan dengan lingkungan non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja. Menjalin hubungan dengan rekan kerja sangat penting dan wajib dilakukan oleh semua karyawan. Karena setiap alur pekerjaan di Waroeng SS tidak bisa diandalkan pada satu orang saja. Semua karyawan saling berkaitan dalam berbagai bentuk kerjasama, selain itu penilaian kerja karyawan tidak hanya dinilai melalui kecerdasan namun juga bagaimana bekerja secara tim. Membangun baik dengan rekan kerja juga akan membangun suasana kerja menjadi nyaman.

Jadi menciptakan suasana kerja yang nyaman adalah perkara mudah apabila karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Tjandera (2013) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada *food and beverage* Hotel “X” Surabaya)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *food and beverage* hotel “X” Surabaya

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Hal ini dapat dibuktikan dengan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai β masing masing 0,441 untuk kompensasi dan 0,199 untuk lingkungan kerja. Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,318 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,05 ($p=0,037$).

Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*.

Kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika besar kecilnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang pegawai. Kenyamanan dalam bekerja seorang pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Dalam penelitian ini hubungan dengan rekan kerja menjadi indikator dengan nilai terendah dalam variabel lingkungan kerja, hal menunjukan masih kurang kondusifnya lingkungan kerja terkait dengan hubungan antar karyawan, perusahaan perlu melakukan langkah-langkah strategis, agar kondisi ini bisa teratasi, sehingga lingkungan kerja akan kondusif, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua variabel yang saling mendukung dalam tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) $\beta=0,544$ dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p=0,000$). Kontribusi kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,291 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p=0,000$). Jadi pemberian kompensasi yang sesuai akan berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang memuaskan akan membuat karyawan bergairah dan semangat dalam bekerja. Hal ini tentu akan memberikan efek kinerja lebih baik
2. Lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) sebesar 0,437 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p= 0,000$) Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,180 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($p=0,000$)..

3. Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien dan diketahui bahwa kompensasi dengan $\beta=0,441$ dan lingkungan kerja dengan $\beta=0,199$. Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,318 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,05 ($p=0,037$).

Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu hanya sebesar 0,318 atau 31%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya mengungkap kinerja karyawan Waroeng SS secara umum, dan tidak memfokuskan divisi tertentu.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Waroeng Spesial Sambal

- a. Hasil analisis menjelaskan bahwa sebagian responden dalam menjawab pernyataan mengenai kompensasi masih dalam kategori sedang ($mean = 3,77$) oleh karena itu pihak manajemen Waroeng SS khususnya Samirono dan Jalan Kaliurang perlu mengevaluasi system kompensasi untuk karyawannya.
- b. Berdasarkan hasil penilaian karyawan Waroeng SS diketahui bahwa variabel kompensasi mendapatkan skor terendah (3) pada indikator insentif yang sesuai. Oleh karena itu, pimpinan Waroeng SS disarankan untuk meningkatkan insentif yang sesuai untuk karyawannya
- c. Pihak manajemen Waroeng SS juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karena dari hasil analisis variabel lingkungan kerja masih dalam kategori sedang ($mean = 4.36$) oleh karena itu pihak manajemen harus lebih memantau tempat kerja seperti kondisi ruangan supaya tidak pengap dan desain agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor -faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, tingkat stress, kepuasan kerja, dan kondisi fisik pekerjaan. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis factor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA


- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. & Baron, A. (2000). *Performance Management. Human Resource Management*. 69-84. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Aritonang, Keke T. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4 (Th.IV). Jakarta: BPK Penabur.
- Azwar, S. MA (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Campbell, Donald T., and Donald W. Fiske. (1959). Convergent And Discriminant Validation By The Multitrait-Multimethod Matrix. *Psychological bulletin* 56.2. United States: University of Chicago.
- Cleveland, Jeanette N., Audrey S. Lim, and Kevin R. Murpy. (2007). *Management Challenges And Symptoms*. Australia: University of Melbourne.
- Daft, R. (2002). *Organization theory and design*. Nelson Education. Canada: University Toronto.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error. *Journal of marketing research*. United States: University of Michigan.
- Gibson, James, *et al.* (1996). *Organisasi Perilaku, Struktur, dan Proses*. (Alih Bahasa: Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19-5/E*. Semarang: BP Universits Diponegoro.
- Guritno, B. dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, 1(1), 63-74. Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & William, C. (1998). Black (1998), *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Education.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jex, Steve M., and Terry A. Beehr. (1991). Emerging Theoretical And Methodological Issues In The Study Of Work-Related Stress. *Research in personnel and human resources management* 9.31. United States: Central Michigan University.

- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327. Iran: Islamic Azad University.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Mardalis. (2008). *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- McCormick, E J., & Tiffin, J. (1997). *Psicologia industrial*. EPU. Brasil: Univ Sao Paulo.
- McDaniel Jr, Carl, and Roger Gates. (2014). *Marketing research*. Wiley Global Education. United States: Univesity of Texas.
- Muttaqi, M. F. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri. *Tesis*. Kediri: UNP Kediri.
- Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Rahmat. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Studi Empiris pada PT. BTN (persero) Cab. Bandung. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Okta, M. A. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Sarana Duta Area I Sumatera. *Tesis*. Medan: USU.
- Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., & Maulana, A. (2013). Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 8(1), 1-8. Bogor: IPB.
- Santosa, Purbayu Budi Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., & Vanscheidt, W. (2006). *Wound Bed Preparation: A Systematic Approach To*

- Wound Management. *Wound repair and regeneration*, 11(s1), S1-S28. Italy: Wound Union of Healing Societies.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: LP FE UI.
- Simanjuntak, M. D. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah–I Medan. Medan: USU.
- Singarimbun, Masri, and Sofyan Effendi. (1955). *Metoda Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sudana & Supartha. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7). Bali: Unud.
- Supranto, J. (1998). *Teknik Sampling: Untuk Survey & Eksperimen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1. Surakarta: UMS.
- Suryana, M. Si. (1995). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. P. Media Group.
- Timpe, Dale. (1992). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kerja, Penerjemah Sofyan Cikmat*. Yogyakarta : Ilex Media Komputindo.
- Tjandra, D., & Setiawati, M. (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food and Beverage “X” Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1, 127-145. Surabaya: Universitas Kristen Petra Indonesia.
- Warsito, Budi. (2004). Uji Linearitas Data Time Series dengan Reset Test. *Jurnal Matematika dan Komputer* 7.3: 36-44. Semarang: Universitas Diponegoro.

LAMPIRAN

1. Surat Ijin Penelitian



Office : Jl. Kaliurang KM 4.5,
Gg. Kinanthi No. 52
Jogjakarta
Telp. 0274 546594
Fax. 0274 546594

SURAT KETERANGAN
004/WSS/Humas/PUSAT/SK/IV/2016

Menindaklanjuti permohonan ijin penelitian mahasiswa berikut ini :

Nama	: Farikha Nur K
NIM	: 12808244057
Program Studi	: Manajemen
Universitas	: Universitas Negeri Yogyakarta
Judul	: Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal "SS"
Kontak Person	: 0896.7158.7515


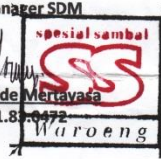
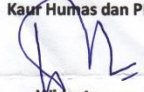
Maka, dengan mempertimbangkan tujuan manfaat kajian penelitian, selanjutnya dapat melaksanakan tahapan pengumpulan data di Waroeng Spesial Sambal "SS" Cabang Samirono dengan mengikuti **Syarat Penelitian Sebagai Berikut :**

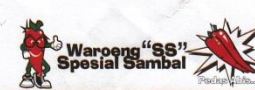
1. Patuh terhadap tata-tertib di Waroeng SS.
2. Tidak mengganggu proses kerja, produksi dan pelayanan Waroeng SS.
3. Menyampaikan permohonan wawancara ke calon responden dengan sopan, tidak memaksa dan jangan sampai membuat konsumen merasa tidak nyaman.
4. Jika kami menerima komplain mengenai kegiatan penelitian, maka kegiatan tersebut akan kami hentikan.
5. Copy dari hasil analisis data, kesimpulan dan laporan penelitian disampaikan/dikirim ke Humas Waroeng SS Pusat di Jogja melalui email humaswaroengss@gmail.com.

Demikian surat ini dibuat, agar dapat menjadi acuan bagian/divisi manajemen yang terkait pada rencana magang yang bersangkutan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Pedas Abis..!

Yogyakarta, 13 April 2016

<p>Mengetahui (Pjs) Manager SDM</p>  <p>Kadek Gede Mertayasa NIK 11.83.0472</p> 	<p>Menerbitkan Kaur Humas dan PDS</p>  <p>Widyatmoyo NIK. -</p>
---	--



2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu /Sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat Saya, Peneliti,

FARIKHA NUR K

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan : ☐ SLTA
☐ Diploma 3
☐ Strata 1
☐ Strata 2
☐ Lainnya
5. Lama Bekerja : Tahun/bulan
6. Bagian/Departemen :
7. Jabatan/Pekerjaan :

II. Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilhan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Ragu-Ragu (R)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
- d. Kuisisioner ini diisi oleh karyawan.

Daftar Angket Penelitian

KOMPENSASI

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pas					
2	Bonus yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan					
4	Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji					
5	Fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik					
6	Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan risiko pekerjaan					
7	Saya selalu mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan setiap tahun					

Sumber :

Mila Asmawiani Okta (2011) Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Semangat Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Area I Sumatera

LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
3	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.					
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
5	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					

6	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
---	---	--	--	--	--	--

Sumber :

Markus Doddy Simanjuntak (2013) Tesis: Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan

KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan ketrampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki					
2	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar kerja					
4	Saya bekerja secara inovatif					
5	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan					
6	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya					

Sumber :

Markus Doddy Simanjuntak (2013).Tesis : Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan

3. Kuesioner penelitian

INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu /Sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat Saya, Peneliti,

FARIKHA NUR K

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan : ☐ SLTA
☐ Diploma 3
☐ Strata 1
☐ Strata 2
☐ Lainnya
5. Lama Bekerja : Tahun/bulan
6. Bagian/Departemen :
7. Jabatan/Pekerjaan :

II. Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilhan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Ragu-Ragu (R)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
- d. Kuisisioner ini diisi oleh karyawan.

KOMPENSASI

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pas					
2	Bonus yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan					
4	Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji					
5	Fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik					
6	Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan risiko pekerjaan					

Sumber :

Mila Asmawiani Okta (2011) Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Semangat Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Area I Sumatera

LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
5	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
6	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					

Sumber :

Markus Doddy Simanjuntak (2013) Tesis: Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan

KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan ketrampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki					
2	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar kerja					
5	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan					
6	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya					

Sumber :

Markus Doddy Simanjuntak (2013).Tesis : Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis wilayah I Medan

4. Data Validitas dan Reliabilitas

No	Kinerja						Kompensasi							Lingkungan Kerja					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6
1	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4
2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	5	4	4	1	4	4	4
3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3
4	5	5	5	3	5	5	4	4	2	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4
6	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4
7	3	3	2	3	3	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4
8	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	5	4	2	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	5	5	5
10	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	5	4	1	5	4	4
11	2	2	2	4	2	2	5	5	4	4	4	5	4	2	2	3	2	3	3
12	3	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	3	3	4
13	2	2	3	3	2	2	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	5	3
14	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	2	3	3	2	4	3	2	3
15	4	4	4	3	4	4	2	2	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
16	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
17	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
18	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
19	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4
20	4	3	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	2	2	2
22	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
23	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4
25	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4
26	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	4
27	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
29	5	5	4	3	5	5	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	3	5	5	4	4	3	2	3	3	3	4	5	5	5	5	4
32	5	5	4	3	5	5	3	3	2	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	5	5	4	3	5	5	3	3	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	5

 item pertanyaan yang tidak lolos uji validitas (CFA)

5. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

FACTOR ANALYSIS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.529
Approx. Chi-Square		735.633
Bartlett's Test of Sphericity	Df	171
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
Kin1	.927		
Kin2	.977		
Kin3	.737		
Kin4			
Kin5	.931		
Kin6	.961		
K1		.962	
K2		.952	
K3		.626	
K4		.601	
K5		.818	
K6		.556	
K7			
LK1			.676
LK2			.928
LK3			
LK4			.936
LK5			.926
LK6			.649

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 2

FACTOR ANALYSIS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.631
Approx. Chi-Square		635.175
Bartlett's Test of Sphericity	df	120
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
Kin1	.933		
Kin2	.980		
Kin3	.745		
Kin5	.936		
Kin6	.964		
K1		.961	
K2		.948	
K3		.623	
K4		.599	
K5		.818	
K6		.542	
LK1			.676
LK2			.926
LK4			.934
LK5			.926
LK6			.648

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	35	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. Kompensasi

Reliability Statistics tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	7

Reliability Statistics tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	6

b. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	5

c. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	6

Reliability Statistics tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	5

7. Data Penelitian


No	Kinerja					Jml	Kompensasi						Jml	Lingkungan Kerja					Jml
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24
2	2	2	3	3	2	12	1	1	1	3	2	2	10	2	2	2	2	2	10
3	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	5	20
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	4	4	20	4	2	2	3	5	5	21	4	2	2	3	5	16
6	5	4	3	4	4	20	5	4	3	5	4	5	26	5	4	3	5	4	21
7	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	5	5	23
8	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	4	24
9	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	4	4	18
10	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	4	4	24	4	3	4	5	4	20
11	5	5	5	5	5	25	5	2	4	5	4	4	24	5	2	4	5	4	20
12	5	5	5	4	5	24	4	2	2	5	5	5	23	4	2	2	5	5	18
13	5	5	4	4	4	22	5	2	2	5	5	5	24	5	2	2	5	5	19
14	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	5	21
15	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	26	4	5	4	4	4	21
16	4	5	4	5	5	23	1	4	4	4	5	4	22	1	4	4	4	5	18
17	2	2	2	2	4	12	1	4	4	4	4	4	21	1	4	4	4	4	17
18	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	4	22	4	4	2	4	4	18
19	4	4	4	2	5	19	5	2	2	4	4	4	21	5	2	2	4	4	17
20	5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25

21	5	5	5	5	5	25	4	2	2	4	4	4	20	4	2	2	4	4	16
22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	2	5	21	4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	5	5	24
24	4	5	4	5	5	23	4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	5	5	23
25	4	5	4	3	4	20	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	21
26	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	3	4	24	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
28	4	2	2	2	4	14	4	2	2	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
29	4	4	2	4	4	18	4	3	2	4	2	2	17	4	4	2	4	4	18
30	4	4	3	4	5	20	5	2	2	4	4	4	21	4	4	3	4	5	20
31	4	4	4	2	4	18	4	2	2	4	5	4	21	4	4	4	2	4	18
32	4	4	4	4	4	20	4	2	2	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
33	2	4	2	3	4	15	4	2	2	3	4	4	19	2	4	2	3	4	15
34	2	4	2	4	4	16	5	4	4	4	5	5	27	2	4	2	4	4	16
35	4	4	4	2	5	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	5	19
36	4	4	4	4	5	21	2	2	2	4	5	4	19	4	4	4	4	5	21
37	4	3	2	2	5	16	3	4	2	4	4	4	21	4	3	2	2	5	16
38	4	4	4	2	4	18	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	2	4	18
39	4	3	4	3	5	19	5	3	2	4	4	2	20	4	3	4	3	5	19
40	4	4	2	4	4	18	4	4	2	2	4	4	20	4	4	2	4	4	18
41	4	4	3	4	5	20	5	2	2	4	4	4	21	4	4	3	4	5	20
42	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	5	22
43	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	4	18
44	5	5	4	2	5	21	4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	2	5	21
45	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	20

46	4	4	2	4	4	18	4	4	2	2	4	4	20	4	4	2	4	4	18
47	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	4	4	22	4	4	3	4	4	19
48	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
49	4	4	3	4	5	20	5	2	2	4	4	4	21	4	4	3	4	5	20
50	2	4	2	3	4	15	4	2	2	3	4	4	19	2	4	2	3	4	15
51	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	5	22
52	4	4	3	4	5	20	5	2	2	4	4	4	21	4	4	3	4	5	20
53	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
55	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	4	18
56	2	4	2	3	4	15	4	2	2	3	4	4	19	2	4	2	3	4	15
57	4	4	4	2	5	19	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	5	24
58	5	4	3	4	4	20	5	4	3	5	4	5	26	5	5	5	4	5	24
59	4	3	3	4	5	19	5	2	2	4	4	4	21	5	5	3	4	4	21
60	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24
61	4	4	4	4	4	20	4	2	2	4	4	4	20	5	4	4	2	4	19
62	5	4	3	4	4	20	5	4	3	5	4	5	26	5	5	5	4	5	24
63	2	4	2	3	4	15	4	2	2	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
64	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24
65	3	4	3	4	4	18	4	3	2	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
66	5	4	3	4	4	20	5	4	3	5	4	4	25	4	5	5	4	5	23
67	5	4	3	4	4	20	5	4	3	5	4	5	26	5	5	5	4	5	24
68	2	4	2	3	4	15	4	2	2	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
69	4	4	4	2	5	19	5	2	2	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
70	5	4	4	3	5	21	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	5	20

71	4	4	3	4	5	20	5	2	2	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
72	2	4	2	3	4	15	4	2	2	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
73	4	4	4	4	4	20	4	2	2	3	5	5	21	4	4	4	4	4	20
74	4	4	5	4	4	21	4	3	2	3	4	4	20	5	4	4	4	5	22
75	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21
76	4	4	4	2	5	19	5	2	2	4	4	4	21	4	4	3	4	4	19
77	2	4	2	3	4	15	4	2	2	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
78	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23
79	4	4	3	4	5	20	5	2	2	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
80	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	5	20
81	2	4	2	3	4	15	4	2	2	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
82	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24
83	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25
84	4	4	2	4	4	18	4	4	2	2	4	4	20	4	4	4	3	4	19
85	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
86	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24
87	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24
89	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	4	4	24	5	5	4	5	5	24
90	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
91	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	21
92	4	5	4	3	4	20	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	5	21
93	5	5	4	2	5	21	4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	4	5	23
94	5	4	3	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	4	4	21
95	4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	4	4	21	5	4	3	4	4	20

96	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
97	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	21
98	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	4	5	24
99	2	4	2	3	4	15	4	2	2	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
100	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23
101	4	4	3	4	5	20	4	2	2	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
102	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	5	20
103	4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	4	4	21	5	4	3	4	4	20
104	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
105	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	5	22
106	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	5	21
107	2	4	2	3	4	15	4	2	2	3	4	4	19	4	2	3	4	4	17
108	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
109	4	4	3	4	5	20	4	2	2	4	4	4	20	4	3	4	5	4	20
110	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	4	21
Jml	434	443	385	398	473	2133	456	353	328	444	457	457	2495	473	446	408	444	488	2259
Rata	3.9	4	3.5	3.6	4.3	19.4	4.1	3.2	3	4	4.2	4.2	22.7	4.3	4.1	3.7	4	4.4	20.5

 = indikator dengan skor terendah

8. Hasil Uji Karakteristik Responden

No	Jenis kelamin	Usia	Pend terakhir
1	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
2	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
3	LAKI-LAKI	21-25 tahun	D-3
4	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
5	PEREMPUAN	21-25 tahun	S-1
6	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
7	LAKI-LAKI	15-20 tahun	SMA
8	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
9	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
10	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
11	PEREMPUAN	31-40 tahun	SMA
12	PEREMPUAN	31-40 tahun	SMA
13	PEREMPUAN	31-40 tahun	SMA
14	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
15	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
16	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
17	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
18	PEREMPUAN	26-30 tahun	SMA
19	LAKI-LAKI	15-20 tahun	SMA
20	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
21	PEREMPUAN	15-20 tahun	S-1
22	PEREMPUAN	21-25 tahun	S-1
23	LAKI-LAKI	15-20 tahun	SMA
24	LAKI-LAKI	15-20 tahun	SMA
25	PEREMPUAN	15-20 tahun	SMA
26	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
27	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
28	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
29	PEREMPUAN	15-20 tahun	SMA
30	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
31	PEREMPUAN	26-30 tahun	S-1
32	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
33	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
34	PEREMPUAN	21-25 tahun	S-1
35	LAKI-LAKI	15-20 tahun	SMA
36	LAKI-LAKI	15-20 tahun	SMA
37	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
38	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA

39	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
40	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
41	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
42	LAKI-LAKI	15-20 tahun	SMA
43	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
44	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
45	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
46	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
47	PEREMPUAN	31-40 tahun	SMA
48	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
49	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
50	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
51	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
52	PEREMPUAN	26-30 tahun	SMA
53	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
54	LAKI-LAKI	31-40 tahun	SMA
55	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
56	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
57	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
58	LAKI-LAKI	21-25 tahun	S-1
59	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
60	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
61	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
62	LAKI-LAKI	21-25 tahun	S-1
63	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
64	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
65	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
66	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
67	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
68	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
69	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
70	LAKI-LAKI	21-25 tahun	D-3
71	PEREMPUAN	26-30 tahun	SMA
72	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
73	LAKI-LAKI	26-30 tahun	D-3
74	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
75	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
76	LAKI-LAKI	21-25 tahun	S-1
77	LAKI-LAKI	21-25 tahun	D-3
78	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
79	PEREMPUAN	31-40 tahun	D-3

80	LAKI-LAKI	26-30 tahun	D-3
81	LAKI-LAKI	15-20 tahun	SMA
82	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
83	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
84	PEREMPUAN	26-30 tahun	SMA
85	LAKI-LAKI	26-30 tahun	S-1
86	PEREMPUAN	21-25 tahun	D-3
87	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
88	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
89	LAKI-LAKI	31-40 tahun	D-3
90	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
91	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
92	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
93	LAKI-LAKI	21-25 tahun	D-3
94	LAKI-LAKI	31-40 tahun	D-3
95	LAKI-LAKI	31-40 tahun	SMA
96	LAKI-LAKI	31-40 tahun	SMA
97	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
98	LAKI-LAKI	31-40 tahun	D-3
99	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
100	LAKI-LAKI	21-25 tahun	S-1
101	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
102	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
103	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
104	PEREMPUAN	21-25 tahun	S-1
105	LAKI-LAKI	15-20 tahun	D-3
106	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA
107	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
108	LAKI-LAKI	26-30 tahun	SMA
109	PEREMPUAN	21-25 tahun	SMA
110	LAKI-LAKI	21-25 tahun	SMA

9. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	110	2.40	5.00	3.8691	.47424
Kompensasi	110	1.67	5.00	3.7773	.50395
Lingkungan_Kerja	110	2.00	5.00	4.3600	.41865
Valid N (listwise)	110				

Kompensasi

$$M_i = 3.7773$$

$$S_{di} = .50395$$

$$\text{Tinggi} : X \geq M + SD$$

$$\text{Sedang} : M - SD \leq X < M + SD$$

$$\text{Rendah} : X < M - SD$$

Kategori

Skor

$$\text{Tinggi} : X \geq 4.27$$

$$\text{Sedang} : 3.27 \leq X < 4.27$$

$$\text{Rendah} : X < 3.27$$

Lingkungan Kerja

$$M_i = 4.3600$$

$$S_{di} = .41865$$

$$\text{Tinggi} : X \geq M + SD$$

$$\text{Sedang} : M - SD \leq X < M + SD$$

$$\text{Rendah} : X < M - SD$$

Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 4.77$	
Sedang	:	$3.95 \leq X < 4.77$	
Rendah	:	$X < 3.95$	

Kinerja Karyawan			
Mi		=	3.8691
Sdi		=	.47424
Tinggi	:	$X \geq M + SD$	
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	:	$X < M - SD$	
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 4.33$	
Sedang	:	$3.39 \leq X < 4.33$	
Rendah	:	$X < 3.39$	

10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Kompensasi	Lingkungan_Ker ja
N		110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.6200	3.6015	3.9527
	Std. Deviation	.85497	.59135	.76190
	Absolute	.126	.125	.116
Most Extreme Differences	Positive	.090	.092	.085
	Negative	-.126	-.125	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.323	1.312	1.213
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.064	.105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

11. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	(Combined)		12.353	16	.772	1.171	.306
	Between Groups	Linearity	1.864	1	1.864	2.827	.096
		Deviation from Linearity	10.489	15	.699	1.061	.403
	Within Groups		61.301	93	.659		
	Total		73.654	109			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan_Kerja	(Combined)		11.963	15	.798	1.215	.274
	Between Groups	Linearity	.913	1	.913	1.392	.241
		Deviation from Linearity	11.050	14	.789	1.203	.287
	Within Groups		61.691	94	.656		
	Total		73.654	109			

12. Hasil Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Lingkungan_Kerja
1	1	2.975	1.000	.00	.00	.00
	2	.020	12.197	.93	.04	.13
	3	.005	24.096	.07	.96	.86

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.553	.464		5.496	.000		
	Kompensasi	.273	.217	.219	1.261	.210	.301	3.323
	Lingkungan_Kerja	-.078	.188	-.072	-.414	.680	.301	3.323

a. Dependent Variable: Kinerja

13. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pendidikan, usia, Gender ^b	.	Enter
2	Kompensasi ^b	.	Enter
3	Ling_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.228 ^a	.052	.025	.46100	.052	1.945	3	106	.127
2	.586 ^b	.343	.318	.38555	.291	46.547	1	105	.000
3	.608 ^c	.370	.340	.37936	.027	4.453	1	104	.037

a. Predictors: (Constant), pendidikan, usia, Gender

b. Predictors: (Constant), pendidikan, usia, Gender, Kompensasi

c. Predictors: (Constant), pendidikan, usia, Gender, Kompensasi, Ling_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.240	3	.413	1.945	.127 ^b
	Residual	22.527	106	.213		
	Total	23.768	109			
2	Regression	8.159	4	2.040	13.723	.000 ^c
	Residual	15.608	105	.149		
	Total	23.768	109			
3	Regression	8.800	5	1.760	12.230	.000 ^d
	Residual	14.967	104	.144		
	Total	23.768	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), pendidikan, usia, Gender

c. Predictors: (Constant), pendidikan, usia, Gender, Kompensasi

d. Predictors: (Constant), pendidikan, usia, Gender, Kompensasi, Ling_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.592	.178		20.171	.000
	Gender	-.035	.099	-.035	-.353	.724
	usia	.071	.051	.134	1.384	.169
	pendidikan	.147	.068	.216	2.172	.032
2	(Constant)	1.596	.328		4.863	.000
	Gender	.030	.083	.030	.358	.721
	usia	.077	.043	.148	1.817	.072
	pendidikan	.129	.057	.190	2.274	.025
3	Kompensasi	.507	.074	.544	6.823	.000
	(Constant)	1.173	.380		3.083	.003
	Gender	.067	.084	.067	.798	.427
	usia	.076	.042	.146	1.821	.071
	pendidikan	.128	.056	.189	2.303	.023
	Kompensasi	.411	.086	.441	4.777	.000
	Ling_Kerja	.180	.085	.199	2.110	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Kompensasi	.544 ^b	6.823	.000	.554	.985
	Ling_Kerja	.437 ^b	4.960	.000	.436	.941
2	Ling_Kerja	.199 ^c	2.110	.037	.203	.679

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), pendidikan, usia, Gender

c. Predictors in the Model: (Constant), pendidikan, usia, Gender, Kompensasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pendidikan, usia, Gender ^b	.	Enter
2	Ling_Kerja ^b	.	Enter
3	Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.228 ^a	.052	.025	.46100	.052	1.945	3	106	.127
2	.482 ^b	.232	.203	.41692	.180	24.598	1	105	.000
3	.608 ^c	.370	.340	.37936	.138	22.821	1	104	.000

a. Predictors: (Constant), pendidikan, usia, Gender

b. Predictors: (Constant), pendidikan, usia, Gender, Ling_Kerja

c. Predictors: (Constant), pendidikan, usia, Gender, Ling_Kerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.592	.178		20.171	.000
	Gender	-.035	.099	-.035	-.353	.724
	usia	.071	.051	.134	1.384	.169
	pendidikan	.147	.068	.216	2.172	.032
2	(Constant)	1.835	.389		4.713	.000
	Gender	.073	.092	.073	.795	.428
	usia	.071	.046	.135	1.542	.126
	pendidikan	.138	.061	.204	2.262	.026
3	Ling_Kerja	.395	.080	.437	4.960	.000
	(Constant)	1.173	.380		3.083	.003
	Gender	.067	.084	.067	.798	.427
	usia	.076	.042	.146	1.821	.071
	pendidikan	.128	.056	.189	2.303	.023
	Ling_Kerja	.180	.085	.199	2.110	.037
	Kompensasi	.411	.086	.441	4.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Ling_Kerja	.437 ^b	4.960	.000	.436	.941
	Kompensasi	.544 ^b	6.823	.000	.554	.985
2	Kompensasi	.441 ^c	4.777	.000	.424	.711

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), pendidikan, usia, Gender

c. Predictors in the Model: (Constant), pendidikan, usia, Gender, Ling_Kerja